



Tempo de Grandes Mudanças

Tempos de grandes mudanças

Ao longo da história ocorrem transformações agudas que rearranjam toda a sociedade. Em pouco tempo tudo muda, e as pessoas não conseguem nem mesmo imaginar como viviam seus antepassados. Gente que antes mal conhecia o rádio assiste hoje, ao vivo, os eventos mundiais, e fala com o mundo todo pelo celular, comunica-se por e-mail, invade e é invadido em sua privacidade pelas redes sociais, pesquisa via internet, recebe milhões de notícias e informações.

Vivemos em um tempo de grandes mudanças, só que desta vez não é apenas na sociedade, mas principalmente nas organizações. A tecnologia, a informática, a eletrônica e as comunicações são os gatilhos dessa transformação, criam descontinuidades e provocam avanços sem volta, definindo novos paradigmas. A tecnologia da informação e da comunicação integra a maior parte da sociedade economicamente relevante, revolucionando a forma de fazer negócios e liderar pessoas. Tal como previsto por Marshall McLuham, em 1971, o mundo se transformou em uma aldeia global.

Todas estas situações estão ligadas pela grande necessidade de mudanças, reorganizações e de ganhos de produtividade, o que acaba gerando novas formas de trabalho, novos negócios, novas competências, um novo modelo de trabalhador e, finalmente, uma nova forma de fazer carreira. Em resumo, mudanças contínuas. Em um ambiente assim, o gargalo da transformação está nos indivíduos – e não nas organizações – e na capacidade de investir ou contratar. Pessoas flexíveis, adaptáveis e otimistas vão superar outras, mais rígidas, pessimistas, difíceis de mudar. A transformação mais significativa está na gestão de pessoas, provocada pelo surgimento deste novo capitalismo sem capital. Aos fatores clássicos de produçã foi acrescentado um novo e fundamental: o conhecimento. Foi ele q criou as novas empresas e a nova sociedade que Peter Drucker

chamou de “sociedade do conhecimento”, onde a inovação, a informação e o conhecimento passam a ser tão ou mais importantes que o capital financeiro. Novas e gigantes corporações, as famosas ex-empresas de “porta de garagem” do Vale do Silício, como Microsoft, HP, Cisco, Google, Facebook, Youtube, foram constituídas com muito pouco ou quase nada de dinheiro. Nesta nova sociedade o “trabalhador do conhecimento” é, finalmente, dono dos meios de produção e do produto do seu trabalho. Ele faz seus horários e controla sua produção, cuida do autodesenvolvimento, estabelece prioridades e não precisa estar subordinado a alguém que fiscalize sua jornada, seu dia de trabalho.

Os avanços tecnológicos permitem a criação de “novas alternativas”, que viram novos produtos de mercado, e mudam o mundo, tanto econômica quanto socialmente. Sempre há uma evolução social em consequência de um desenvolvimento econômico, resultado de aplicações práticas do progresso científico. Por exemplo, a pílula anticoncepcional, nos anos 1960, permitiu que as mulheres pudessem planejar e controlar suas vidas e criou condições para que entrassem fortemente no mercado de trabalho. Rapidamente passaram dos menos de 30% de participação na PEA (população economicamente ativa) para os atuais 50%. Essa rápida entrada das mulheres no mercado de trabalho determinou importantes consequências como, por exemplo, a necessidade de novos produtos e serviços que atendessem à recém-criada nova estrutura familiar, na qual marido e mulher permaneciam fora do lar, o dia inteiro, trabalhando. A partir dessa mudança, com a não existência da infraestrutura doméstica, novos problemas surgiram, exigindo novas soluções e novos produtos, entre os quais as lanchonetes fast food, os restaurantes “por quilo”, as comidas congeladas e o forno de micro-ondas. Um produto é, na realidade, a solução de um problema, o atendimento de uma necessidade.

Isso tudo é radicalmente novo e muda completamente a maneira de organizar, liderar pessoas e fazer carreira. Esses novos tempos pedem uma nova organização empresarial, e, portanto, novos profissionais e líderes. O desafio dos novos profissionais é ajudar a criar o novo e mobilizar as pessoas para que implantem as mudanças.

Para ter sucesso, um profissional precisa, primeiro, conhecer-se muito bem, ou seja, saber como age e reage, o que sabe, do que gosta, o que quer, por que quer, etc. Em seguida, ele precisa aprender a conhecer muito bem os outros –como agem e reagem, o que sabem, do que gostam, o que querem, por que querem, etc. Algumas pessoas podem ter isso como uma característica pessoal inata, mas outras, sem esse dom natural, serão obrigadas a desenvolver essas habilidades e competências.

Para esse processo de autoconhecimento existem várias ferramentas que serão aplicadas ao longo do curso. Vamos iniciar com duas; a ferramenta-exercício 1- áreas da vida e a ferramenta-exercício 2 – prioridades no trabalho.

Ferramenta-exercício 1: Áreas de sua vida:

Monte um gráfico tipo pizza com o tempo que você gasta com cada uma dessas atividades hoje e quantas gostaria de gastar num futuro próximo.



Áreas da Vida	Tempo médio hoje	Tempo médio no futuro
1. Família		
2. Trabalho		
3. Lazer		
4. Estudo		
5. Saúde		
6. Espiritualidade		
7. Social/ amigos		
8. Outro		

Hoje



No futuro



Ferramenta-exercício 2: Prioridades no trabalho

Classifique segundo suas prioridades (de 1 à 8) os temas abaixo (de A à H).

Diga o porquê desta escolha e por que estes interesses são mais ou menos fortes

A-Conteúdo do trabalho

B-Qualidade das relações

C-Salário

D-Nível de responsabilidade

E-Promoção, Formação

F-Grau de autonomia

G-Ambiente

H-Mobilidade profissional

I- Outros



CLASSIFICAÇÃO I COMENTÁRIOS

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Atividade extra

Assista o filme "Fome de poder", que conta a história de como o McDonald's foi o pioneiro no mercado de fast food em escala mundial, e procure estabelecer uma relação com o conteúdo da aula.

Referência Bibliográfica

GUIMARÃES, G. Liderança Positiva. São Paulo: Évora, 2012.

DRUCKER, P. Desafios gerenciais para o século XXI. 8ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

CLAVIER, Dominique; DI DOMIZIO, Annie; PELLETIER, Denis. Accompagner sur le chemin du travail: de l'insertion professionnelle à

la gestion de carrière. Septembre éditeur, 2007.

CLAVIER, Dominique. Quelle pratique pour le Bilan de compétences?. Carriérologie, Revue francophone internationale, v. 8, n. 3, 2002.

LIMOGES, Jacques et al. Stratégies de maintien au travail. Sainte-Foy: Septembre, 2001.

Ir para exercício